forética | Clúster de Transparencia y Buen Gobierno

INFORME DEL CLÚSTER DE TRANSPARENCIA Y BUEN GOBIERNO

LA SOSTENIBILIDAD EN LOS CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN DEL IBEX 35 Y EUROSTOXX 50

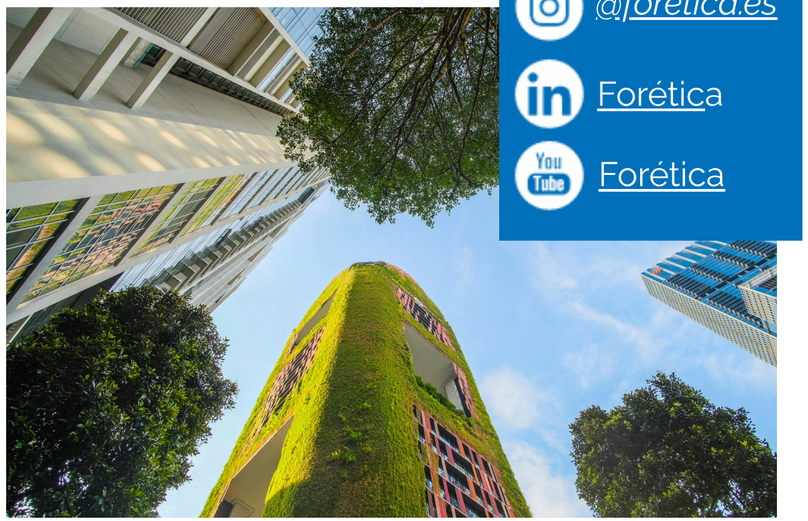
PRESENTACIÓN Y AGRADECIMIENTOS

Queremos agradecer a **Caixabank, Cuatrecasas, KPMG y Workiva** por su liderazgo en el Clúster de Transparencia y Buen Gobierno, que hacen posible el trabajo del cúster y la publicación de este informe.

Título:
La sostenibilidad en los Consejos de Administración del IBEX 35 y EuroStoxx 50
Junio 2026.

Autores de la publicación:
Jaime Silos, Marta Cámara, Cecilia Guizzo y Marta Carnero.

Equipo técnico y de comunicación:
Germán Granda, Ana Herrero, Marga Herrán, Pablo Fernández y Pablo Rodríguez.



Copyright: © Forética es la propietaria del contenido de este documento y tiene reservados todos los derechos de traducción y/o reorganización total o parcial de la publicación por cualquier medio, que ha de realizarse citando siempre a la organización como fuente.

Forética ha desarrollado este documento únicamente en formato digital como parte de su compromiso de reducción de la utilización de papel. Antes de imprimirlo, asegúrese de que es necesario hacerlo. Protejamos el medio ambiente.

SOBRE FORÉTICA:

Forética es la organización referente en sostenibilidad empresarial en España. Su misión es integrar los aspectos ambientales, sociales y de buen gobierno en la estrategia y gestión de empresas y organizaciones. Actualmente está formada por más de 200 socios.

Forética es el representante del World Business Council for Sustainable Development (WBCSD) en España y lidera el Consejo Empresarial Español para el Desarrollo Sostenible, compuesto por Presidentes y CEOs de las principales empresas españolas. Además, en Europa, Forética es partner nacional de CSR Europe, y forma parte del Consejo Estatal de RSE en España. Forética nació en el año 1999. Posteriormente lanzó la Norma SGE 21, primer sistema de gestión ética y socialmente responsable. A día de hoy, más de 170 empresas y organizaciones están certificadas con la Norma en España y Latinoamérica.

Más información: www.forética.org

forética | Clúster de Transparencia y Buen Gobierno

OBJETIVO

Este estudio tiene como objetivo analizar el grado de avance en la integración de la sostenibilidad en los órganos de gobierno corporativo de las principales empresas cotizadas españolas y europeas, evaluando tres métricas principales: estructura de comisiones, composición del consejo y criterios de retribución variable. Asimismo, se busca establecer una comparativa entre el IBEX 35 y el EuroStoxx 50, con el fin de contextualizar el posicionamiento de las empresas españolas respecto a sus homólogas europeas

Empresas Líderes

CaixaBank
CUATRECASAS
KPMG
Workiva

Empresas Participantes

adif
AIRBUS
allfunds
AstraZeneca
ATRESMEDIA
cecabank
CEMEX
CIE Automotive
CONTENUR
ecoembes
El Corte Inglés
enagas
ENAIRE
endesa
ENGIE
enusa
erreese
ferrovial
Fundación ONCE
GRANSOLAR GROUP
Grupo Planeta
ICO
L'ORÉAL
mapfre
MELIÁ HOTELS INTERNATIONAL
Metro
Microsoft
moeve
MUTUAMADRILEÑA
Mutualidad
Naturgy
Navantia
oesia
osapiens
Ports de Balears
PRISA
repsol
sacyr
Sanitas
SEPI
tu
Inspired by patients. Driven by science.
VEOLIA
Zelestra

ÍNDICE

04 RESUMEN EJECUTIVO

05 ANÁLISIS TIPO DE COMISIONES

09 ANÁLISIS DE GÉNERO EN LOS CONSEJOS

11 ANÁLISIS DE RETRIBUCIÓN ESG

16 CONCLUSIONES Y METODOLOGÍA

RESUMEN EJECUTIVO

IBEX 35 - 2026

43%
De las compañías tiene una comisión de sostenibilidad full-time

41%
De media de mujeres en los consejos de administración

18%
De la remuneración variable a largo plazo está vinculado a objetivos ESG

EUROSTOXX 50 - 2026

36%
De las compañías tiene una comisión de sostenibilidad full-time

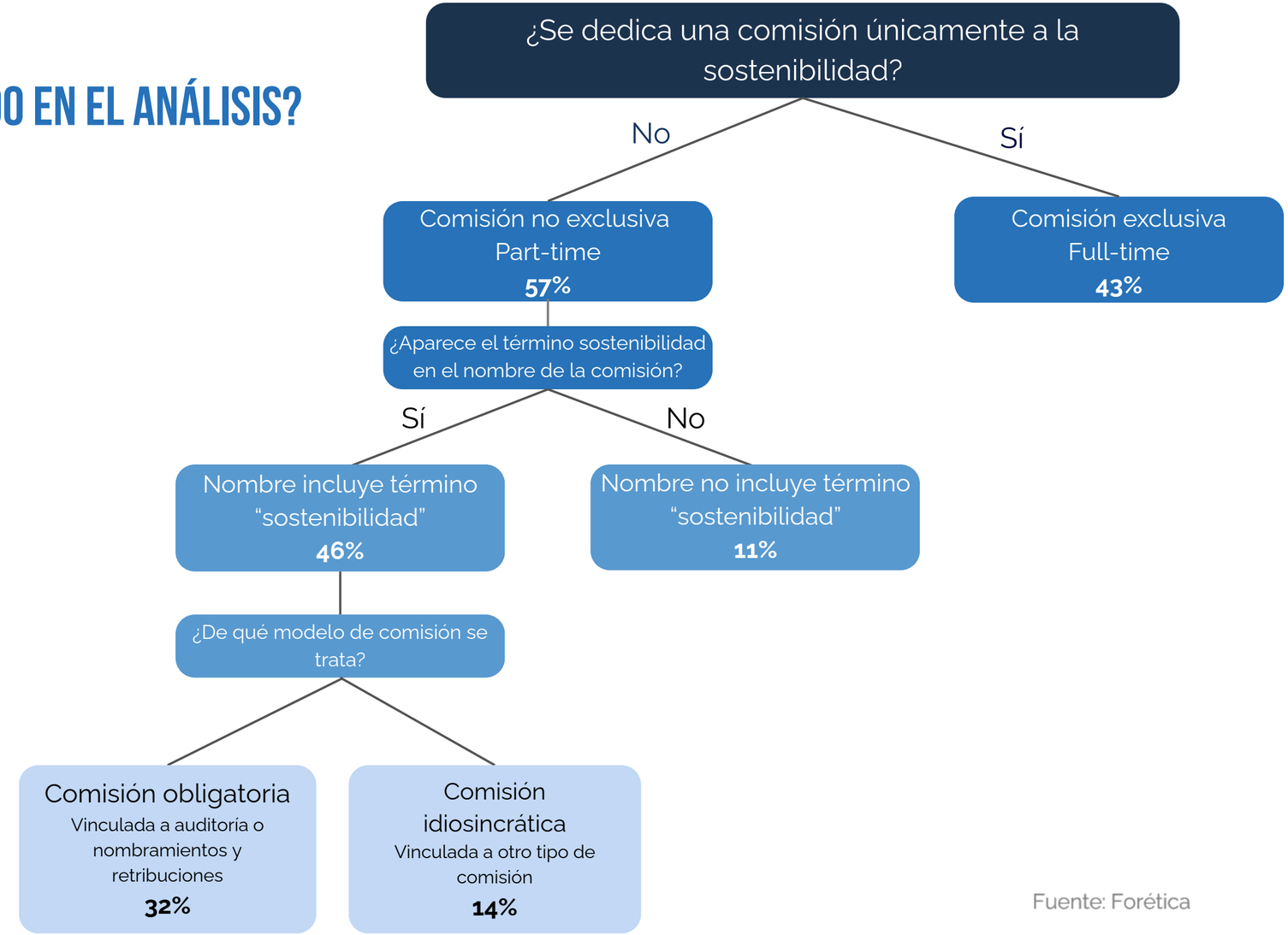
42%
De media de mujeres en los consejos de administración

22%
De la remuneración variable a largo plazo está vinculado a objetivos ESG

TIPOS DE COMISIONES IDENTIFICADAS

IBEX35 - ¿QUÉ MODELOS HEMOS IDENTIFICADO EN EL ANÁLISIS?

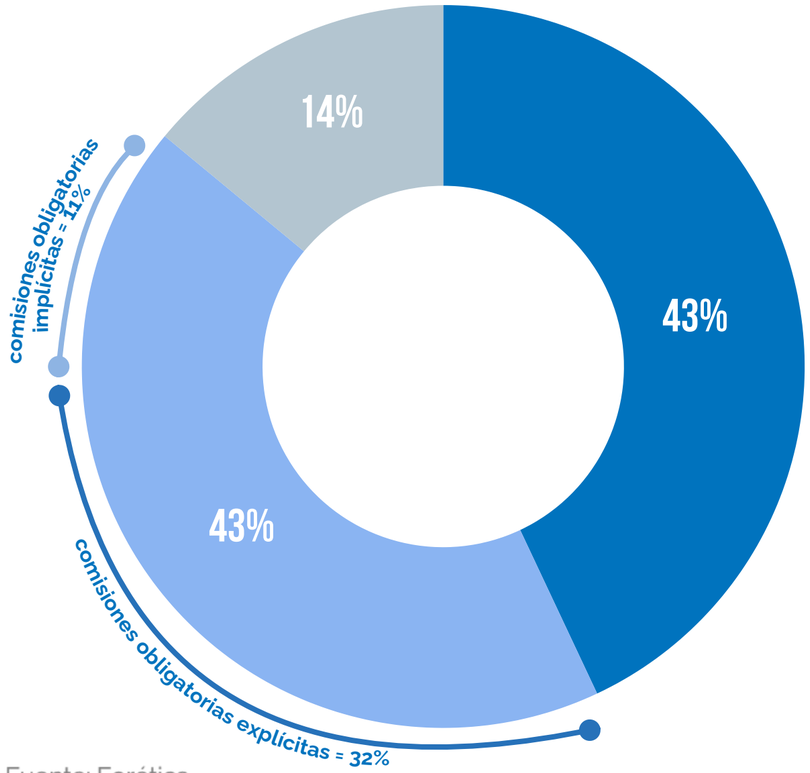
- **Sostenibilidad full-time:** comisión dedicada únicamente a los asuntos de sostenibilidad.
- **Sostenibilidad part-time (modelo mixto/ compartido):** comisión dedicada a asuntos de sostenibilidad junto con otras responsabilidades.
- **Comisión implícita**: comisión cuyo nombre no contiene el término "sostenibilidad".
- **Comisión explícita:** comisión cuyo nombre contiene el término "sostenibilidad".
- **Comisión obligatoria:** es aquella comisión del consejo cuya constitución viene impuesta por la Ley de Sociedades de Capital (LSC) a las sociedades cotizadas, en particular la comisión de auditoría y la comisión de nombramientos y retribuciones.
- **Comisión idiosincrática:** es aquella comisión que crea una sociedad para responder mejor a sus necesidades, oportunidades y riesgos de negocio.



Fuente: Forética

TIPOS DE COMISIÓN

IBEX 35 - EL GOBIERNO DE LA SOSTENIBILIDAD EN EL IBEX 35. ¿QUÉ COMISIONES ESTÁN AL MANDO?



Fuente: Forética

- **Sostenibilidad full-time** · comisión exclusiva de sostenibilidad — **43%**

Sostenibilidad part-time : **57%**

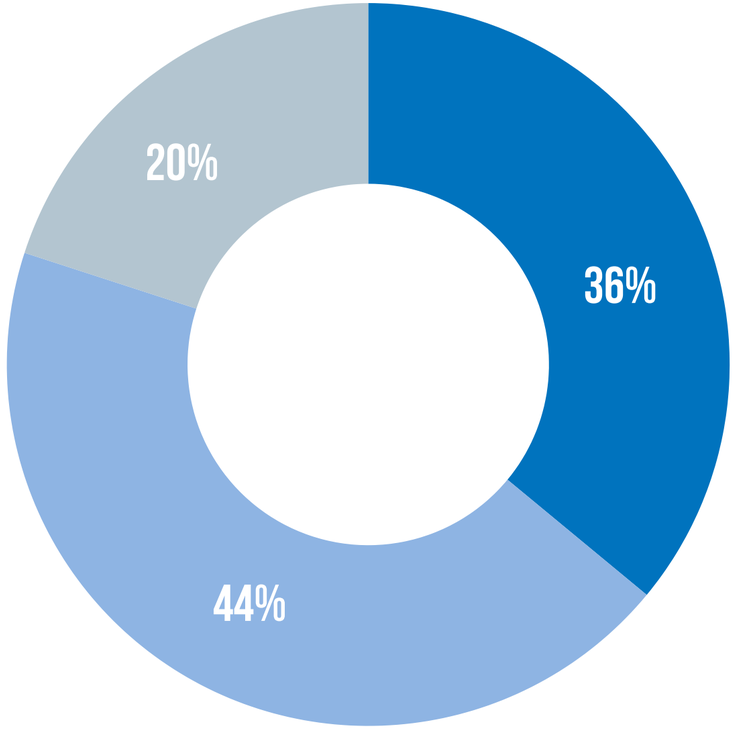
- **Obligatoria** — 43%
  * Bajo esta categoría están las comisiones part-time obligatorias explícitas (Auditoría y Sostenibilidad, Nombramientos y sostenibilidad, 32%) e implícitas (Auditoría, Nombramientos, 11%)
- **Idiosincrática** — 14%

Denominación idiosincrática:

Estrategia y Sostenibilidad · Sostenibilidad y Gobierno Corporativo · *Sustainability, Communication & Reputation* · Sostenibilidad e Innovación.

TIPOS DE COMISIÓN

EUROSTOXX50 - UNA SUPERVISIÓN DE LA SOSTENIBILIDAD MÁS DISTRIBUIDA



Fuente: Forética

- **Sostenibilidad full-time** · comisión exclusiva de sostenibilidad **36%**

Sostenibilidad part-time: **64%**

- Sostenibilidad part-time explícita **44%**
- Sostenibilidad part-time implícita (el nombre no contiene «sostenibilidad») **20%**

Denominación comisiones part-time

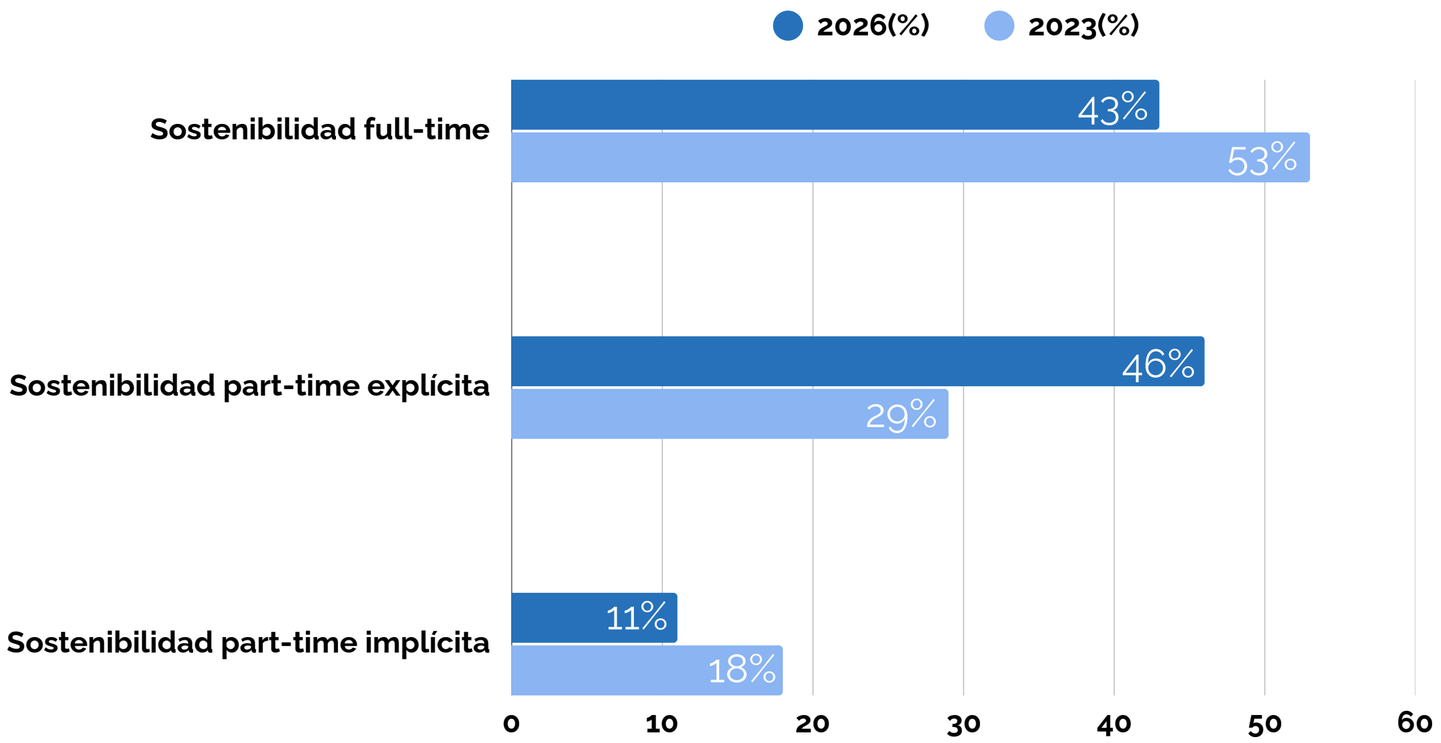
Innovation, Technology & Climate Committee · Board Operations and Sustainability Committee (BOSC) · Strategy and Sustainability Committee · Risk and Sustainability Committee.

Dado que la regulación en materia de gobierno corporativo no está armonizada a nivel europeo (las comisiones exigidas por ley varían según el ordenamiento jurídico de cada Estado miembro) la categoría *«comisión obligatoria»* se excluyó del análisis comparativo del EuroStoxx50 al no resultar homologable entre compañías.

TIPOS DE COMISIÓN

IBEX 35 - ¿COMO HA EVOLUCIONADO LA SOSTENIBILIDAD EN LAS COMISIONES DEL IBEX 35?

Evolución entre 2023 y 2026 de los tipos de comisión



El gráfico muestra la evolución de la forma en que las compañías del IBEX 35 estructuran la supervisión de la sostenibilidad dentro de sus comisiones del consejo.

Se reflejan varios modelos de supervisión de la sostenibilidad basados en comisiones específicas o full-time, hasta fórmulas más integradas en comisiones con competencias compartidas, como auditoría, riesgos, estrategia, gobierno corporativo u otras funciones clave del consejo.

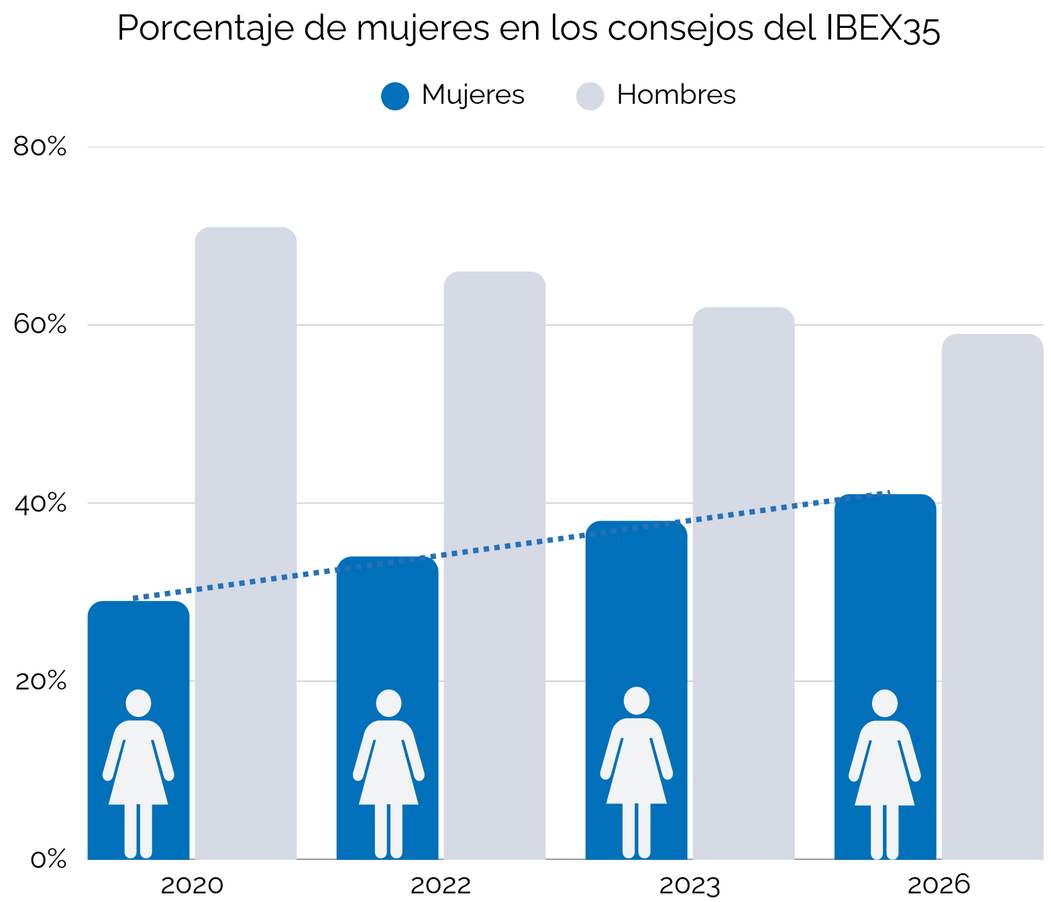
Se observa una reducción de las comisiones part-time implícitas, lo que apunta a una mayor formalización y visibilidad de esta materia en la denominación y funciones de las comisiones.

Los datos corresponden a la composición de comisiones de las empresas del IBEX35 a mayo de 2026 y a junio de 2023

Fuente: Forética

DIVERSIDAD DE GÉNERO

IBEX 35 - HACIA UNA MAYOR REPRESENTACIÓN FEMENINA EN LOS CONSEJOS



Los datos corresponden a la composición de comisiones de las empresas del IBEX35 a mayo de 2026 y a junio de 2023
Fuente: Forética

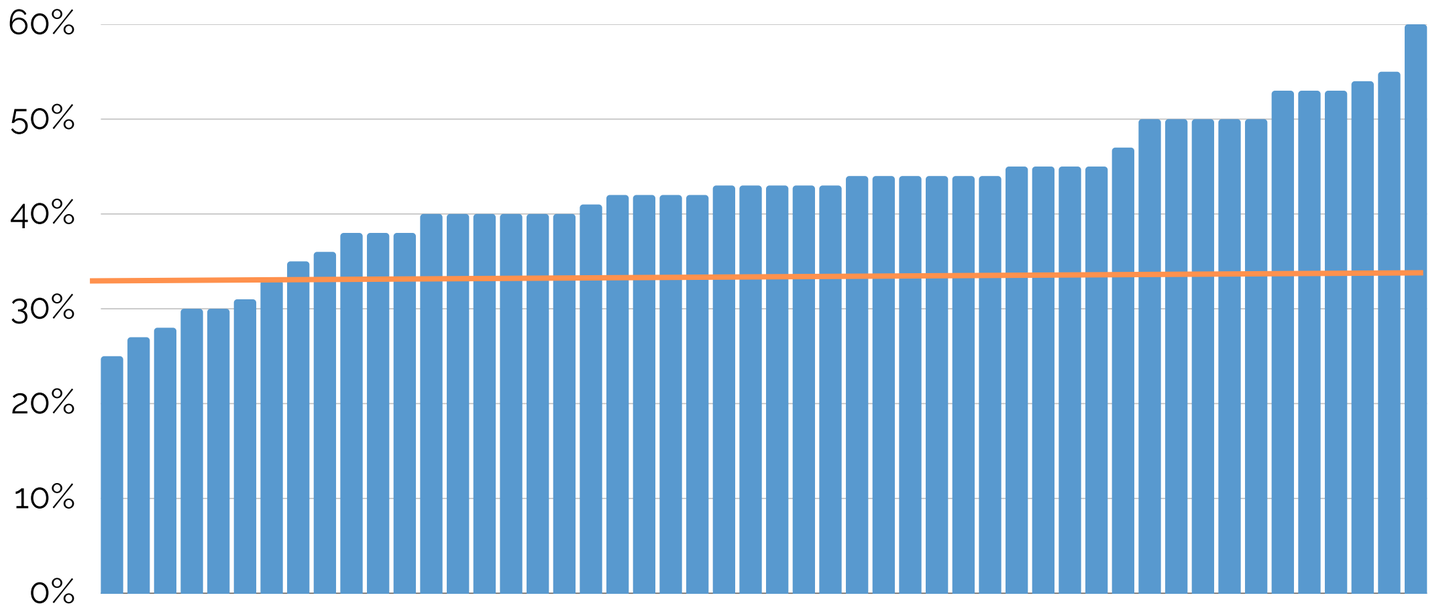
La presencia de mujeres en los consejos de administración del IBEX35 muestra un incremento sostenido en el periodo analizado, pasando del 29% en 2020 al 41% en 2026.

Este avance sitúa el IBEX35 en línea con los objetivos regultorios europeos y nacionales en materia de equilibrio de género.

DIVERSIDAD DE GÉNERO

EUROSTOXX50 - PRESENCIA DE MUJERES EN LOS CONSEJOS DEL EUROSTOXX50

Porcentaje de presencia femenina en los consejos de administración de las 50 empresas que forman el Eurostoxx



Fuente: Forética

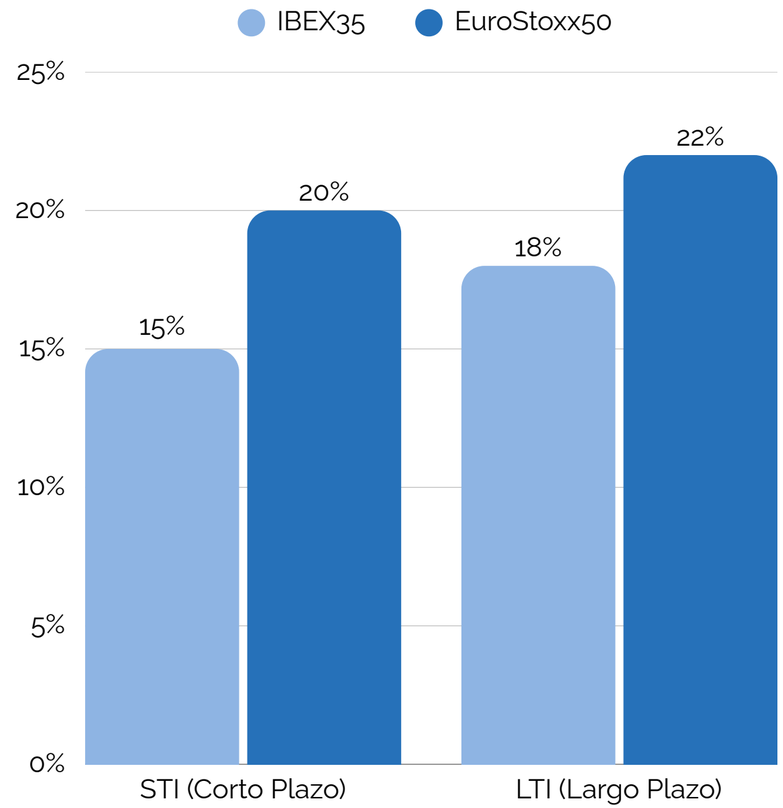
La presencia de mujeres en los consejos de administración del Eurostoxx50 se sitúa, de media, en un 42,4%, un valor por encima del umbral mínimo del 33% establecido por la Directiva europea de equilibrio de género en los consejos de administración.

Además, el 88% de las empresas analizadas ya cumple con este mínimo, lo que refleja un avance significativo en materia de equilibrio de género en estos órganos de gobierno.

RETRIBUCIÓN VARIABLE

IBEX 35 Y EUROSTOXX 50 ¿CÓMO SE INTEGRA LA SOSTENIBILIDAD EN LOS ESQUEMAS RETRIBUTIVOS DE LA ALTA DIRECCIÓN?

Peso de los aspectos ESG en la retribución variable -a corto y largo plazo- de la alta dirección



STI (Short-Term Incentive): incentivo anual vinculado al cumplimiento de objetivos del ejercicio.
LTI (Long-Term Incentive): incentivo plurianual de 3-5 años, liquidado en acciones.

Fuente: Forética

Los objetivos ESG han pasado de ser un complemento simbólico a integrarse de forma sistemática en la retribución variable de la alta dirección

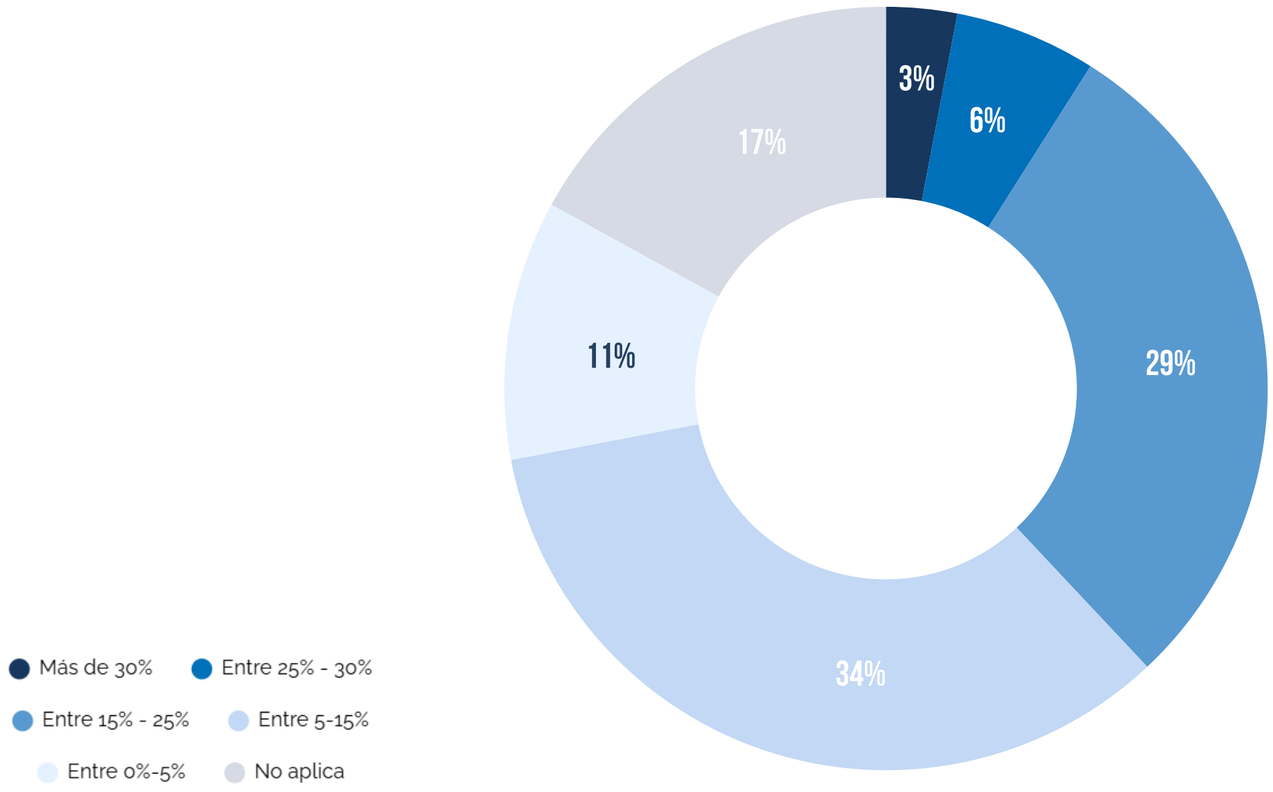
En el IBEX 35, suponen ya un 15% del variable a corto plazo (STI) y un 18% del variable a largo plazo (LTI), mientras que en el EuroStoxx 50 las cifras se elevan al 20% y 22%, respectivamente.

En ambos índices, el peso ESG en los objetivos es mayor en el largo que en el corto plazo, lo que indica que las compañías también entienden la sostenibilidad como un proceso de creación de valor a futuro.

RETRIBUCIÓN VARIABLE

IBEX 35 ¿QUÉ PESO TIENE LA SOSTENIBILIDAD EN LOS OBJETIVOS A CORTO PLAZO DE LA REMUNERACIÓN VARIABLE?

Peso de la remuneración variable ESG a corto plazo en el IBEX 35



Fuente: Forética

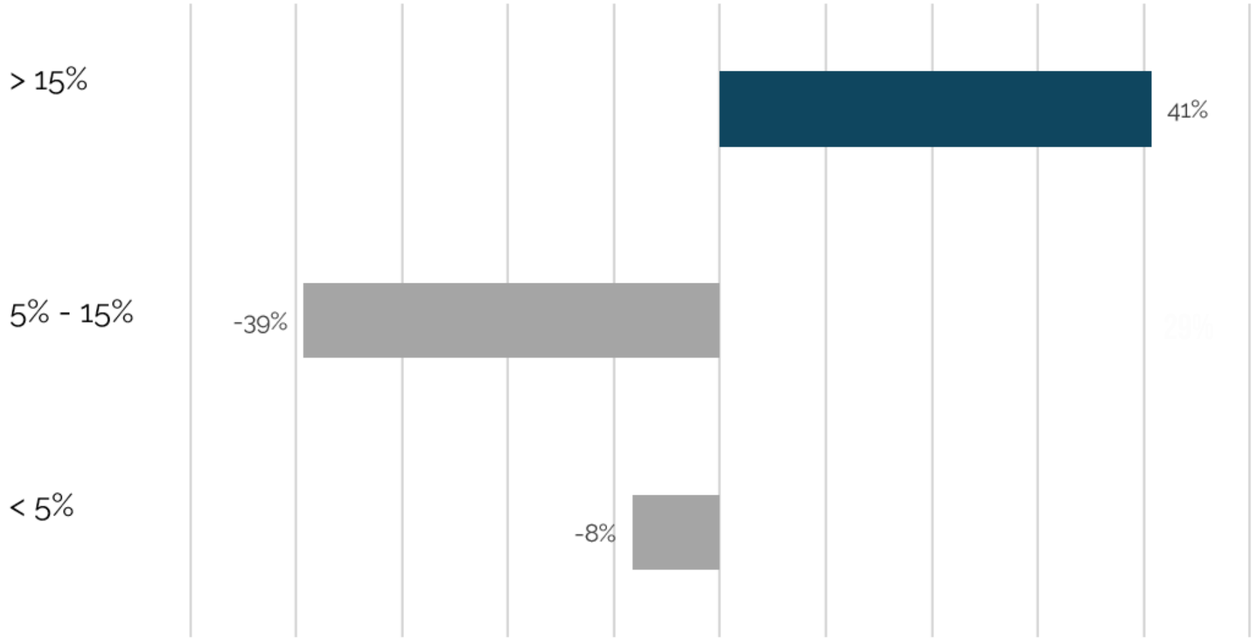
El 83% de las empresas del IBEX 35 cuenta con objetivos ESG vinculados a la retribución variable anual de la alta dirección, con pesos que oscilan entre el 5% y más del 30% sobre el total del variable anual. Solo 4 compañías (11%) declaran no aplicar esta vinculación en el corto plazo. En otras dos no se ha podido encontrar la información.

El rango más extendido es el del 5% al 15%, donde se sitúan 12 empresas (34%). Por encima, 10 compañías (28,57%) elevan el peso ESG entre el 15-25%, y 3 empresas superan el 25%, de las cuales 2 se sitúan entre el 25-30% y una supera el 30%. En el extremo inferior, 4 empresas (11%) mantienen un peso ESG de hasta el 5%.

RETRIBUCIÓN VARIABLE

IBEX 35 ¿CÓMO HA EVOLUCIONADO EL PESO DE LA SOSTENIBILIDAD EN LA RETRIBUCIÓN VARIABLE EN LOS ÚLTIMOS AÑOS?

Evolución entre 2023 y 2026 del peso de los objetivos ESG
a corto plazo en la retribución variable de la alta dirección del IBEX35



Fuente: Forética

*En gris, los rangos que han disminuido entre 2022 y 2025. En azul, los que han aumentado
*Los datos fueron sacados de los informes de remuneración a cierre de 2025 de las empresas del IBEX35 y contrastados con los del análisis hecho por Forética en 2023 (con datos del informe de remuneración a cierre de 2022)

El grafico muestra cómo ha evolucionado el peso de los objetivos ESG en la retribución variable entre 2023 (análisis homólogo publicado por Forética en 2023) y 2026.

El tramo de empresas que otorgan a los aspectos ESG un peso de entre el 5% y el 15% en la retribución variable, es el que más retrocede (-39%), lo que indica que **las empresas que antes asignaban un peso moderado a la sostenibilidad han ido migrando hacia tramos más o menos ambiciosos.**

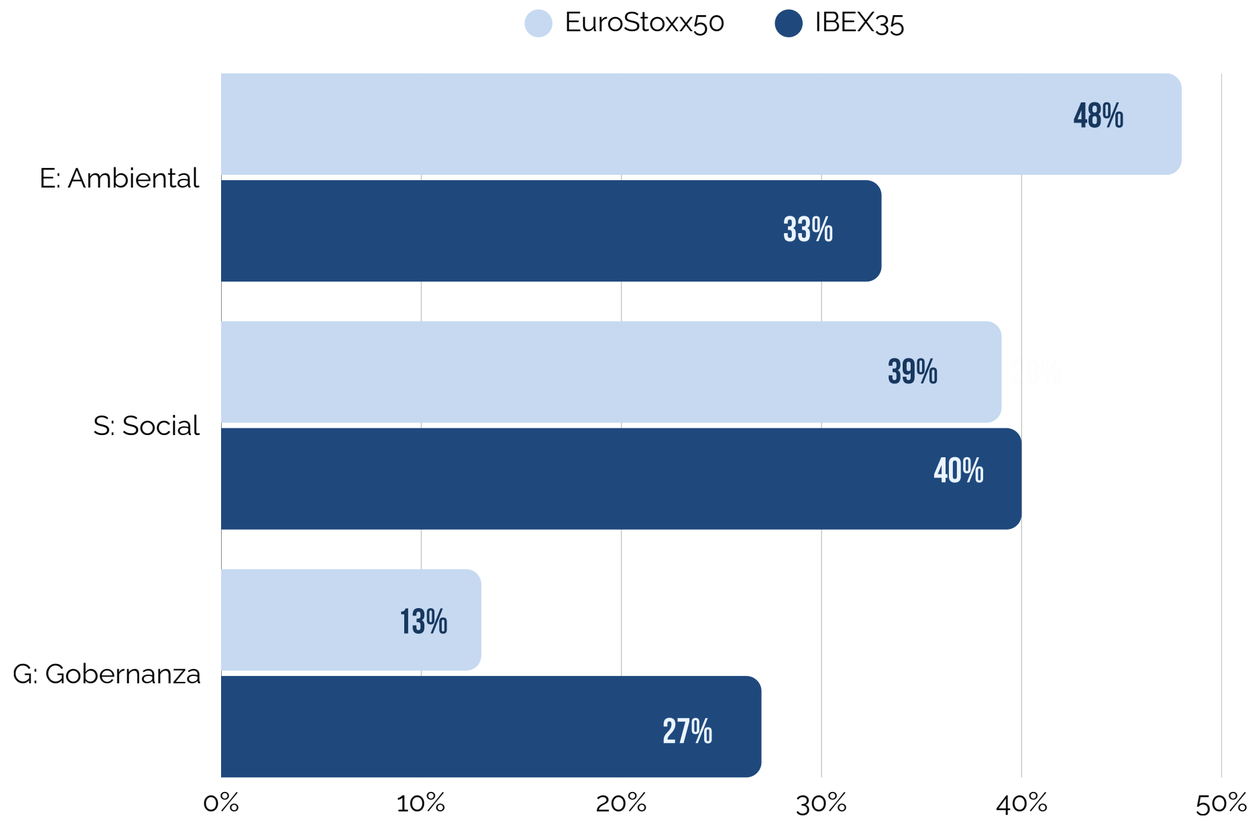
El tramo > 15% crece un 41%, Por un lado **crece el número de empresas que vinculan entre el 15% y el 25% de su retribución variable a objetivos ESG** y, por otro, **aparece por primera vez una empresa con un peso superior al 30%.**

Por último, el tramo inferior -aquellas empresas que dan a los objetivos ESG un peso inferior al 5%-, pierde un punto porcentual, bajando un 8%.

RETRIBUCIÓN VARIABLE

E-S-G... ¿QUÉ TIPO DE OBJETIVOS TIENEN MÁS PESO EN LOS ESQUEMAS DE RETRIBUCIÓN VARIABLE?

Peso medio de la sostenibilidad en la retribución variable del IBEX35 y el EuroStoxx



Fuente: Forética

E: Es el **pilar con mayor peso en EuroStoxx50,** cerca del 48%, situándose por encima del IBEX35, donde representa un 33%.
El 52% del Eurostoxx está compuesto por empresas de corte industrial. (fente a cerca del 20% que representan en el IBEX35). El mayor impacto y dependencia del sector en los recursos es lo que justifica el mayor peso de los objetivos ambientales dentro de la retribución variable de este índice.

S: Es **la dimensión más equilibrada entre ambos índices:** EuroStoxx50 e IBEX35 se sitúan prácticamente al mismo nivel, en torno al 39%-40%. Esto refleja que los objetivos sociales están ampliamente consolidados en ambos mercados.

G: **La principal diferencia entre ambos índices** es el peso que dan a los objetivos vinculados con el pilar de gobernanza, El IBEX otorga prácticamente el doble de objetivos a ello que el EuroStoxx50.

RETRIBUCIÓN VARIABLE

E-S-G... ¿QUÉ TIPO DE OBJETIVOS TIENEN MÁS PESO EN LOS ESQUEMAS DE RETRIBUCIÓN VARIABLE?

Peso medio de los aspectos E-S-G en la retribución variable del IBEX35 y el EuroStoxx50

Fuente: Forética

TOP 3 OBJETIVOS, POR EJE Y POR ÍNDICE:

IBEX 35
1. Reducción de emisiones
2. Productos/ negocio sostenible
3. Energías renovables

EuroStoxx 50
1.Reducción de emisiones
2.Productos/ negocio sostenible
3. Eficiencia energética

IBEX 35
1. Diversidad e inclusión
2. Seguridad laboral
3. Formación profesional

EuroStoxx50
1. Diversidad e inclusión
2. Bienestar/ satisfacción empleados
3. Seguridad y salud laboral

IBEX 35
1.Rating/ Índice ESG
2.Aprobación plan/ agenda de sostenibilidad
3.Financiación sostenible

EuroStoxx50
1.Gobernanza y compliance
2.Rating/ Índice ESG
3.Financiación sostenible

CONCLUSIONES

TIPOS DE COMISIONES

Dos modelos coexisten en Europa

En el IBEX 35 lidera la comisión sostenibilidad full-time respecto a la del EuroStoxx50 (43% vs 36%), un 19% superior.

Un 20% de las empresas del Eurostoxx50 no recoge la sostenibilidad de forma explícita en la denominación de ninguna comisión, frente a un 11% en el IBEX35.

El modelo de sostenibilidad compartida con funciones exigidas por la LSC (auditoría, nombramientos y retribuciones) representa un 32% del IBEX35.

DIVERSIDAD

Avances hacia la igualdade de género

El IBEX 35 alcanza un 41% de mujeres en los consejos y el EuroStoxx 50, un 42%. Ambos índices cumplen ya, en agregado, el mínimo del 33% que exige la Directiva (UE) 2022/2381 desde junio de 2026.

En España, la Ley Orgánica 2/2024 eleva el umbral al 40% para las empresas cotizadas . La mayor parte del IBEX35, un 74% de compañías, ya superan esa exigencia.

Entre los objetivos sociales vinculados a la retribución variable, la diversidad y la igualdad de género aparecen en 14 de las 35 empresas del IBEX35 - un 40%-, representando la métrica social más frecuente entre las cotizadas españolas.

RETRIBUCIÓN VARIABLE

Peso ESG en la retribución variable

Los objetivos ESG suponen un 15% de la retribución variable a corto plazo en el IBEX 35 y el 18% en el EuroStoxx 50.

En el IBEX 35, el eje social compone el 40% de los objetivos de sostenibilidad, seguido del ambiental (33%) y el de gobernanza (27%).

En el EuroStoxx 50, el patrón cambia y la balanza se desplaza hacia el eje ambiental (48%), impulsado sobre todo por los objetivos de reducción de emisiones de CO_2.

Los dos índices coinciden en sus dos objetivos ESG más frecuentes: para el eje ambiental, la reducción de emisiones; para el social, la diversidad e inclusión. Divergen en el eje de gobernanza, donde el IBEX35 vincula presencia en ratings / índices ESG a la retribución, mientras que en el EuroStoxx50 se priorizan objetivos de gobernanza y compliance.

METODOLOGÍA

Fuentes y muestra: Informes anuales de gobierno corporativo y de remuneración; informes de sostenibilidad; (versión más reciente disponible, a cierre de 2025) información pública corporativa (páginas web, datos de Mayo 2026); reglamentos del consejo de administración. Para el IBEX35, se presentan los resultados agregados del conjunto de empresas que componen el IBEX35. Dicha información ha sido contrastada y se muestra la evolución con respecto al mismo estudio realizado en 2020, 2022 y 2023.

Tipo de comisiones

Se ha analizado el número, tipología y composición de las comisiones del consejo, identificando aquellas que integran competencias en materia de sostenibilidad a sus comisiones.

Comisiones sostenibilidad full-time: órgano específico dedicado a la supervisión ESG
Comisiones sostenibilidad part-time explícitas: órgano que comparte funciones de sostenibilidad

- Obligatoria: comisiones obligatorias por la LeySC.
- Idiosincrática: creada para atender a las necesidades de cada compañía

Comisiones de sostenibilidad part-time implícitas: órgano que comparte funciones de sostenibilidad pero no en su nombre

Diversidad de género

Se ha calculado el porcentaje de mujeres en el consejo de administración. Los resultados han sido contrastados con los umbrales regulatorios aplicables:

España: Ley Orgánica 2/2024: Mínimo 40% del sexo menos representado para el IBEX35 a partir de 30/06/2026

Europa: Directiva (UE) 2022/2381: 40% entre consejeros no ejecutivos, o 33% del total de consejeros antes del 30/06/2026

Retribución variable

Se ha analizado qué objetivos ESG integran los planes de retribución variable de la alta dirección de las empresas del IBEX35 y del EUROSTOXX50 tanto a corto como a largo plazo y su peso relativo dentro del paquete retributivo. Además, se ha obtenido un listado de los tres indicadores más repetidos en las empresas de cada uno de los índices y de cada uno de los ejes E, S y G.

El número total de indicadores únicos analizados fue de 25: el eje ambiental agrupa 7, mientras que los ejes social y de gobernanza cuentan con 9 cada uno.

forética

Forética Forética www.foretica.org @foretica_es foretica@foretica.es

Calle Almagro, 12 - Planta 3. 28010 - Madrid